

Autor: Georgina de Cassia Martins dos Santos

Título(s): [pt] Gestão da diversidade: diferenças e similaridades entre uma empresa norte-americana e sua subsidiária brasileira.

[en] Management of the diversity: differences and similarities between a North American company and its subsidiary Brazilian.

Resumo(s): [pt] Esta pesquisa teve como objetivo responder como os discursos de políticas e práticas norte-americanas da diversidade são traduzidas para a realidade brasileira. Sua importância reside na contribuição para a compreensão do fenômeno da diversidade e como ele é gerido na organização. Do mesmo modo, como é vista a Teoria da Identidade, o Preconceito, a Discriminação e o Estereótipo no processo de Gestão da Diversidade. Caracteriza-se como qualitativa, com caráter exploratório, fins descritivos e meios indutivos, cujo nível proposto de análise é o organizacional e as variáveis estudadas foram os aspectos da gestão da diversidade, definidos como programas e políticas apresentados de forma clara para os internautas que navegam nos websites das empresas. Foram realizados os levantamentos de dados por meio da análise documental, bibliográfica e pesquisas já efetuadas. Foi escolhida, entre as empresas norte-americanas, inicialmente selecionadas e que possuem sucursal no Brasil, aquela que possuía conteúdos claros, links exclusivos e páginas específicas para a diversidade – a IBM. Na análise dos resultados, foram utilizadas técnicas de análises de conteúdo, documental e reflexiva. No tratamento de dados envolveram-se a análise de documentos e análise de conteúdo. Seus resultados demonstram que os discursos sobre as práticas da gestão da diversidade da matriz são adaptadas ao Brasil, levando-se em consideração, exclusivamente, a análise dos websites, não se podendo inferir que a subsidiária brasileira promova esses discursos como práticas/políticas/programas da mesma forma que podem estar sendo conduzidas pela matriz. Foi possível verificar as diferenças e similaridades entre empresa norte-americana e sua subsidiária brasileira. Diferenças no que tange à forma de divulgação de suas políticas de diversidade para o público externo; às áreas de foco para o grupo de igualdade de oportunidades; aos prêmios e reconhecimentos recebidos; divulgação de dados demográficos; divulgação do histórico local (Brasil) de diversidade. As similaridades demonstraram coerência de valores, de filosofia de negócios, de estratégia. As contribuições que esta pesquisa pode gerar são: além de ampliação e/ou do aprofundamento do foco ora investigado, um estímulo para novos estudos nas áreas de administração, sociologia, psicologia e comunicação; para as empresas, uma auto-avaliação sobre suas políticas de diversidade no país, se existentes, ou um incentivo àquelas que não as possuem; para a sociedade, uma forma de conhecer empresas que valorizam o ser humano, independente de sua origem, raça, sexo, orientação sexual ou idade e que trabalhem para dar fim aos preconceitos dentro do ambiente de trabalho.

[en] This research aimed to answer how North-American diversity policies and practices are translated to the Brazilian reality. Its importance lies in the contribution to the understanding of the phenomenon of diversity and how it is managed in the company. Similarly, the approach of the Theory of Identity, Prejudice, Discrimination and Stereotype in the Management of Diversity. It is characterized as a qualitative research, with descriptive purposes and inductive means, which proposed level of analysis is the organizational and which variables were the aspects of diversity management, defined as programs and policies clearly displayed to Internet users who browse companies' websites. Surveys were

conducted through document analysis, literature, and researches already done. It was chosen, among North-American companies, initially selected and which have branches in Brazil, one that had clear content, unique links and specific pages to diversity - IBM. In the result analysis, techniques involving content, document and reflective analysis were used. The data processing involved document and content analysis. Taking into account, exclusively, the websites analysis, results show that the discourse of diversity management practices from the holding are adapted to Brazil, although it can not be inferred that the Brazilian subsidiary promotes these discourses as practices, policies / programs in the same way they may be conducted by the holding. Differences and similarities between the North-American company and its Brazilian subsidiary were also observed. Differences regarding to how to bring their diversity policies out to Internet users; focus areas for the equal opportunities group, awards and recognitions received; disclosure of demographic data and the dissemination of local (Brazil) diversity history. Similarities showed consistency in values, business philosophy and strategy. The contributions that this research can generate are beyond the focus extension or deepening now investigated a start point for further research in the areas of administration, sociology, psychology and communication; to companies, a self-assessment of their diversity policies in Brazil, if any, or an incentive to those who still do not have; to society, a way to meet companies that value the human being, regardless of their origin, race, sex, sexual orientation or age and the ones which work for to end of prejudice within the workplace.

Titulação: Mestre em Administração

Contribuidor(es): [Orientador] Nildes Raimunda Pitombo Leite
[Membro da Banca] Cláudia Rosa Acevedo
[Membro da Banca] Graziella Maria Comini

Assunto(s): [pt] Diversidade
[pt] Gestão da Diversidade
[pt] Organizações
[pt] Teoria da Identidade
[pt] Preconceito
[pt] Discriminação
[pt] Estereótipo.
[en] Diversity
[en] Diversity Management
[en] Organizations
[en] Identity Theory
[en] Prejudice
[en] Discrimination
[en] Stereotype.
[pt] ADMINISTRACAO

Data da defesa: 09/12/2009